



COMISSÃO DAS COMUNIDADES EUROPEIAS

Bruxelas, 21.1.2003
COM(2003) 27 final

Livro Verde

Espírito Empresarial na Europa

(apresentado pela Comissão)

ÍNDICE

I.	Introdução – O desafio empresarial da Europa.....	4
II.	A dinâmica do espírito empresarial.....	5
A.	O que é o espírito empresarial?.....	5
i.	Exploração da criatividade ou da inovação.....	5
ii.	Empresários.....	6
iii.	Aplicações do espírito empresarial	6
B.	Porque é importante o espírito empresarial?.....	7
i.	O espírito empresarial contribui para a criação de emprego e para o crescimento.....	7
ii.	O espírito empresarial é crucial para a competitividade	7
iii.	O espírito empresarial liberta o potencial pessoal.....	7
iv.	O espírito empresarial e os interesses da sociedade.....	8
C.	As lacunas do tecido empresarial da União Europeia e o seu potencial	8
i.	Medir o espírito empresarial	9
ii.	O desafio para a Europa	10
III.	Opções políticas para o espírito empresarial.....	11
A.	O que fazer para obter mais empresários?	12
i.	Barreiras de admissão	12
ii.	Risco e recompensa.....	13
iii.	Promover as capacidades e as competências	14
iv.	Tornar o espírito empresarial acessível a todos os membros da sociedade	15
B.	Como se pode gerir uma empresa orientando-a para o crescimento?.....	16
i.	O enquadramento regulamentar	17
ii.	Fiscalidade.....	18
iii.	Acesso à mão-de-obra qualificada	19
iv.	Acesso ao financiamento.....	20
v.	Ajudar as empresas a explorar o conhecimento e as oportunidades internacionais...	21
vi.	Espírito empresarial dentro da empresa (“intrapreneurship”) e investimento em capital de risco pelas empresas (“corporate venturing”).....	23
C.	Para uma sociedade mais empreendedora.....	24
i.	Atitudes mais positivas relativamente ao espírito empresarial	24

ii.	O papel do espírito empresarial na prossecução dos objectivos sociais	25
IV.	A caminho do futuro	25
A.	Abordagem coordenada da política do espírito empresarial	25
i.	Coordenar a política do espírito empresarial entre os decisores políticos	25
ii.	Aprender com os melhores.....	26
B.	Três pilares da acção no sentido de uma sociedade mais empreendedora.....	26
i.	Eliminar os obstáculos ao desenvolvimento e ao crescimento das empresas	26
ii.	Pesar os riscos e as recompensas do espírito empresarial.....	27
iii.	Uma sociedade que valoriza o espírito empresarial.....	27

I. INTRODUÇÃO – O DESAFIO EMPRESARIAL DA EUROPA

A dinâmica empresarial da Europa tem de ser fomentada de modo mais eficaz. São necessárias mais empresas novas e bem sucedidas que desejem aproveitar os benefícios da abertura de mercado e assumir riscos criativos ou inovadores no sentido da exploração comercial numa escala mais alargada.

Em meados do século passado, os economistas previram que as grandes empresas iriam ser dominantes. A dimensão era necessária para obter economias de escala, explorar mercados estrangeiros e acompanhar a regulamentação e as novas oportunidades da tecnologia. De facto, nas décadas de 1960 e 1970, as grandes empresas dominaram a economia. Desde então, esta tendência tem-se invertido. As grandes empresas racionalizadas através de reestruturações, externalizações de serviços ou redução de efectivos e o número de empresários nos países da OCDE aumentou de 29 milhões para 45 milhões entre 1972 e 1998¹.

As mudanças estruturais da economia desviaram a vantagem comparativa da Europa na direcção das actividades assentes no conhecimento. A globalização aumentou a pressão competitiva nas empresas do sector transformador instaladas em locais de custo elevado, o que conduziu não só ao desvio da produção para países com custos baixos² mas também ao aumento da produtividade através da utilização de factores tecnológicos. Entretanto, as tecnologias da informação e comunicação (TIC) deram origem a novos mercados, tais como os computadores pessoais, o software e os serviços baseados nas TIC, que revolucionaram os processos de produção em muitas indústrias e conduziram ao crescimento do sector dos serviços.

O mercado interno, criado pela União Europeia, que se desenvolve através da eliminação dos obstáculos, do reconhecimento mútuo e da harmonização, facilita as trocas comerciais num mercado de 380 milhões de pessoas, prestes a aumentar, com o alargamento, para 450 milhões.

Estas mudanças fizeram surgir oportunidades para novas iniciativas empresariais, em especial na área dos serviços. A crescente complexidade dos processos de produção exige vários factores especializados. De igual modo, os custos reduzidos da transmissão dos conhecimentos através do espaço tornam os serviços dos prestadores externos relativamente baratos. A maior abertura do mercado permite que as empresas que actuam em nichos de mercado específicos passem a funcionar num escala mais europeia ou mundial.

A capacidade de adaptação às mudanças económicas é um elemento crucial para a competitividade³. Em Lisboa, no ano 2000, o Conselho Europeu definiu os seus objectivos em termos de emprego, reforma económica e coesão social. Em 2010, a União pretende “tornar-se a economia assente no conhecimento mais competitiva e dinâmica do mundo,

1 *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European US comparison*, David B. Audretsch et al., 2002.

2 Entre 1991 e 1995, a indústria transformadora alemã perdeu 1.307.000 postos de trabalho, enquanto as suas filiais estrangeiras criaram 189.000, *Entrepreneurship: A survey of the Literature*, David B. Audretsch, Outubro de 2002.

3 A comparação entre a Europa, os EUA e o Japão sugere que as mudanças na indústria transformadora alemã não foram suficientemente rápidas relativamente às mudanças da procura e da tecnologia. “The European Competitiveness Report”, SEC (2000) 1823, 30.10.2000.

capaz de crescimento económico sustentável com mais e melhor emprego e maior coesão social”. Em 2001, o Conselho Europeu aprovou uma estratégia para o desenvolvimento, acrescentando uma dimensão ambiental à estratégia de Lisboa. O Conselho reconheceu a necessidade de uma transformação radical da economia no sentido de criar cerca de 15 milhões de novos empregos até 2010⁴.

A existência de um enquadramento favorável à criação e ao desenvolvimento de empresas é essencial para atingir estes objectivos. O Conselho adoptou a Carta das Pequenas Empresas⁵, que inclui recomendações dirigidas às pequenas empresas para que aproveitem ao máximo a economia assente no conhecimento. A Comissão Europeia desenvolve iniciativas neste domínio, incluindo relatórios anuais de aplicação relativos aos esforços dos Estados-Membros e da Comissão no sentido de atingir os objectivos da Carta das Pequenas Empresas, o relatório sobre as actividades do representante para as PME e a próxima Comunicação sobre política da inovação. Em Dezembro último a Comissão adoptou nomeadamente uma Comunicação sobre política industrial na Europa após o alargamento e o debate sobre o livro verde tem que ser entendido também neste contexto.⁶

Em Barcelona, na Primavera de 2002, o Conselho registou a intenção manifestada pela Comissão de apresentar um livro verde sobre espírito empresarial. A importância do espírito empresarial foi reafirmada no relatório da Comissão da Primavera de 2003, ao Conselho Europeu da Primavera, colocando uma tónica especial no aumento do investimento, postos de trabalho e crescimento através do conhecimento, inovação e dinâmica empresarial.⁷

II. A DINÂMICA DO ESPÍRITO EMPRESARIAL

A. O que é o espírito empresarial?

O espírito empresarial é multifacetado e apesar de poder manifestar-se em contextos diversos, económicos ou outros, e em todo o tipo de organismos, o presente Livro Verde trata do espírito empresarial no contexto empresarial.

i. Exploração da criatividade ou da inovação

O espírito empresarial é, acima de tudo, uma atitude mental que engloba a motivação e capacidade de um indivíduo, isolado ou integrado num organismo, para identificar uma oportunidade e para a concretizar com o objectivo de produzir um novo valor ou um resultado

⁴ “Aumentar os níveis de participação dos trabalhadores e promover o envelhecimento em actividade”, documento 6707/02 do Conselho, de 8.3.2002, adoptado com base na COM (2002) 9 final, de 24.1.2002.

⁵ A “Carta das Pequenas Empresas”, adoptada em 13.6.2000 pelo Conselho dos Assuntos Gerais, foi aprovada no Conselho Europeu da Feira, em 19-20 de Junho de 2000. Trata de dez domínios principais: educação e formação para o espírito empresarial; arranque mais barato e mais rápido das empresas; legislação e regulamentação melhores; acessibilidade das competências; melhoramento do acesso em linha; tirar mais partido do mercado interno; fiscalidade e questões financeiras; aumentar a capacidade tecnológica das pequenas empresas; desenvolver uma representação mais forte e mais eficaz dos interesses das pequenas empresas a nível nacional e da UE.

⁶ Estes documentos podem ser consultados, após a publicação oficial, em http://europa.eu.int/comm/enterprise/index_en.htm.

⁷ Comunicação da Comissão, Optar pelo crescimento: Conhecimento, inovação e empregos numa sociedade coesa, Relatório ao Conselho Europeu da Primavera de 21 de Março de 2003, sobre a estratégia de Lisboa de renovação económica, social e ambiental, COM (2003) 5, 14.01.2003

económico. A criatividade ou a inovação são necessárias para entrar e competir num mercado já existente, para mudar ou até criar um novo mercado. Para transformar uma ideia comercial numa experiência de sucesso é necessário possuir a capacidade de combinar a criatividade ou a inovação com uma gestão rigorosa, e de adaptar uma empresa de modo a otimizar o seu desenvolvimento ao longo de todas as fases da sua existência. Isto ultrapassa a simples gestão quotidiana e prende-se com as ambições e a estratégia de uma empresa.

ii. Empresários

O espírito empresarial diz respeito a pessoas, às suas opções e acções para criar, adquirir ou gerir uma empresa, ou ao seu envolvimento no processo de tomada de decisões estratégicas de uma empresa. Os empresários constituem um grupo heterogéneo e provêm de todos os estratos socioculturais. Porém, existem características comuns ao comportamento empresarial, como sejam a prontidão para assumir riscos e um gosto pela independência e pela realização pessoal⁸. O inquérito às famílias britânicas (British Household Survey) revelou que as pessoas que pensam seriamente em criar uma empresa se sentem relativamente mais imaginativas e criativas que os demais⁹.

iii. Aplicações do espírito empresarial

O espírito empresarial pode manifestar-se em qualquer sector de actividade ou tipo de empresa. Aplica-se a trabalhadores independentes e a empresas de qualquer dimensão, ao longo das várias fases do ciclo de vida da empresa, do pré-arranque ao crescimento, transferência ou encerramento e novo arranque.

O espírito empresarial é importante para as empresas de todos os sectores, tecnológicos ou tradicionais, para pequenas ou grandes empresas e para diferentes tipos de propriedade, tais como empresas familiares, empresas cotadas na bolsa, empresas de economia social¹⁰ ou organismos sem fim lucrativo, que desenvolvem, com frequência, actividades económicas significativas. Segundo o inquérito de acompanhamento do espírito empresarial global (Global Entrepreneurship Monitor – GEM), 7% dos novos empresários¹¹ criam nichos de mercado ou sectores económicos novos, caso as suas empresas sejam bem sucedidas, enquanto 70% das novas empresas oferecem produtos ou serviços em mercados existentes, nos quais já existe concorrência razoável e em que a tecnologia crítica se encontra disponível há mais de um ano.

O espírito empresarial é a atitude mental e o processo para a criação e o desenvolvimento de actividades económicas, combinando o risco e a criatividade e/ou a inovação com uma gestão rigorosa, no âmbito de um organismo novo ou já existente.

8 Alguns exemplos são citados por Kimmo Hyrsky, “Reflections on the advent of a more enterprising culture in Finland: An exploratory study”, Jyväskylä Studies, Business and Economics, 2001.

9 “Findings from the Household Survey”, SBS Performance Analysis, 31.3.2002.

10 As empresas da economia social incluem cooperativas, mútuas, associações e fundações.

11 Os novos empresários incluídos no inquérito abrangem os que criaram uma empresa ou foram proprietários/gestores de uma empresa activa durante menos de 3 anos e meio. Global Entrepreneurship Monitor (GEM) 2002 Summary Report, Reynolds, Bygrave, Autio and Hay.

B. Porque é importante o espírito empresarial?

i. *O espírito empresarial contribui para a criação de emprego e para o crescimento*

Cada vez mais, são as empresas novas e pequenas, e não as grandes, as maiores criadoras de novos postos de trabalho¹². Os países com maior aumento das taxas de iniciativa empresarial tendem a ter maior decréscimo subsequente das taxas de desemprego.¹³ Durante os anos de 1990, as empresas de crescimento rápido contribuíram de forma considerável para a criação de emprego. Nos Países Baixos, por exemplo, entre 1994 e 1998, 8% das empresas de crescimento rápido criaram 60% do crescimento do emprego nas empresas existentes¹⁴. Nos EUA, 350 mil empresas de crescimento rápido criaram dois terços do total de novos postos de trabalho, entre 1993 e 1996¹⁵. A investigação sugere que o espírito empresarial contribui positivamente para o crescimento económico, ainda que o crescimento do PIB seja influenciado por muitos outros factores¹⁶.

O espírito empresarial pode também contribuir para reforçar a coesão económica e social de regiões cujo desenvolvimento sofre de algum atraso, para estimular a actividade económica e a criação de emprego ou para integrar os desempregados ou os desfavorecidos no meio laboral¹⁷.

ii. *O espírito empresarial é crucial para a competitividade*

As novas iniciativas empresariais, de criação de uma nova empresa ou de reorientação de uma já existente (por exemplo, após a transferência da empresa para um novo proprietário), aumentam a produtividade, na medida em que fazem subir a pressão competitiva, forçando as outras empresas a reagir mediante o melhoramento da eficácia ou a introdução da inovação. A maior eficácia e inovação do meio empresarial — na organização, nos procedimentos, nos produtos, nos serviços ou nos mercados — reforça a força competitiva de uma economia como um todo. O que traz vantagens para os consumidores, oferecendo-lhes maior escolha e preços mais baixos.

iii. *O espírito empresarial liberta o potencial pessoal*

Uma ocupação não constitui apenas um modo de ganhar dinheiro. As pessoas utilizam outros critérios nas suas escolhas relativas à carreira, tais como a segurança, o nível de independência, a variedade das funções e o interesse do trabalho. Os níveis de rendimento mais elevados podem impelir as pessoas a satisfazer “necessidades mais elevadas”, como a realização pessoal e a independência, através da iniciativa empresarial. O inquérito às famílias

¹² *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, Outubro de 2002. Os dados mostraram também que os novos estabelecimentos (de novas empresas ou novas unidades) que existiram durante menos de um ano foram responsáveis pelo crescimento líquido do emprego nos EUA (1995-1996), Acs and Armington, 2000.

¹³ *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, Outubro de 2002.

¹⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands, Innovative entrepreneurship. New policy challenges*, Ministério dos Assuntos Económicos e EIM, Fevereiro de 2002.

¹⁵ 350.000, num total de 6 milhões de empresas americanas com empregados. *White Paper, Embracing innovation: entrepreneurship and American economic growth*, National Commission on Entrepreneurship (NCOE) 2001.

¹⁶ Por exemplo, em *Entrepreneurship: A survey of the literature*, D. Audretsch, Outubro de 2002, *Entrepreneurship: Determinants and policy in a European-US comparison*, editado por Audretsch, Thurik, Verheul e Wennekers, 2002, e nos relatórios anuais do inquérito GEM.

¹⁷ Ver também “Relatório Conjunto sobre a Inclusão Social”, Conselho da União Europeia, 15223/01 de 12.12.2001.

britânicas mostrou que, além das motivações materiais (dinheiro e estatuto social), as pessoas escolhem ser empresárias como meio de satisfação pessoal (liberdade, independência e desafio).

Para alguns, que não conseguem encontrar um trabalho fixo satisfatório, a opção pela carreira empresarial pode ter origem, em parte ou totalmente, na necessidade económica. Tornar-se empresário pode ser o meio para atingir uma posição melhor para si próprios.

A satisfação com o emprego é maior entre os empresários do que entre os empregados. Num inquérito, 33% dos trabalhadores independentes sem empregados e 45% dos trabalhadores independentes com empregados indicaram estar muito satisfeitos com as respectivas condições de trabalho, sendo de apenas 27% a percentagem relativa aos empregados¹⁸.

iv. O espírito empresarial e os interesses da sociedade

Os empresários são os condutores da economia de mercado e os seus resultados permitem que a sociedade disponha de riqueza, postos de trabalho e variedade de escolha para os consumidores. Em resposta às expectativas públicas crescentes relativamente ao impacto da actividade empresarial na sociedade e no ambiente, muitas grandes empresas adoptaram estratégias formais de responsabilidade social das empresas, o que implica a inclusão voluntária de aspectos sociais e ambientais nas respectivas operações e nas suas relações com as partes interessadas, reconhecendo que o comportamento empresarial responsável pode servir de base ao sucesso empresarial. Este comportamento pode incluir, por exemplo, um compromisso para produzir de modo pouco agressivo para o ambiente (“*ecoeficácia*”), ou respeitando as preocupações dos consumidores, ou ainda desenvolvendo a actividade de modo acessível aos consumidores. As PME demonstram a “responsabilidade empresarial” de modo mais informal, ainda que constituam o ponto nevrálgico de muitas comunidades¹⁹.

O espírito empresarial pode também ter um papel importante na prestação de serviços eficientes de saúde, de educação e de segurança social. As empresas de economia social incentivam a participação das partes interessadas na gestão e na prestação destes serviços, estimulando a inovação e a satisfação dos clientes. Uma abordagem deste tipo pode complementar os recursos públicos e ampliar a gama de serviços oferecidos aos consumidores.

C. As lacunas do tecido empresarial da União Europeia e o seu potencial

Como se comporta a União Europeia a nível empresarial? Para responder a esta questão é necessário atender não só à atitude das pessoas relativamente aos empresários ou ao número actual de empresários, mas também ao dinamismo da actividade empresarial e ao comportamento dos empresários²⁰.

¹⁸ *Third European survey on working conditions 2000*, Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho.

¹⁹ As iniciativas da Comissão neste domínio incluem um documento de trabalho dos serviços da Comissão sobre o desenvolvimento industrial sustentável, (SEC)1999 1729 de 25.10.1999, e comunicação da Comissão relativa à responsabilidade social das empresas: “Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável”, COM(2002) 347 final de 2.7.2002.

²⁰ Para uma análise aprofundada dos factores que afectam a dinâmica das empresas, ver *Entrepreneurship: A survey of the literature*, David B. Audretsch, Outubro de 2002, e “Business Demography in Europe”, Observatório europeu para as PME / N.º 5, Comissão Europeia, 2002.

i. *Medir o espírito empresarial*

Preferência pelo auto-emprego

Os europeus preferem trabalhar por conta de outrem a trabalhar por conta própria, segundo o Eurobarómetro. Na Europa do Sul, Irlanda e Reino Unido, há uma preferência relativamente mais elevada pelo auto-emprego. A média da UE é de 45%, enquanto 67% dos cidadãos dos EUA prefeririam trabalhar por conta própria²¹.

Envolvimento na iniciativa empresarial

A incidência de empresários, incluindo trabalhadores por conta própria e proprietários de empresas, é muito variável na Europa: de 6% na Dinamarca e Luxemburgo a 13% em Espanha, 15% em Portugal e mais de 18% na Grécia e em Itália. Nos EUA, este número ultrapassa ligeiramente os 10%²².

No que se refere à participação em *novas* iniciativas empresariais, o inquérito Eurobarómetro indicou que 4,5% dos cidadãos da UE estão actualmente a preparar-se para abrir uma empresa, já o fizeram ou adquiriram uma nos últimos três anos, variando de 6% no Reino Unido e Irlanda a menos de 2% em França. Nos EUA, a percentagem de 13% é substancialmente maior. O número de europeus que desistem dos esforços para criar uma empresa é mais do dobro comparativamente aos americanos.

Dinamismo empresarial

Apesar das provas que sugerem um grau semelhante de *churning* (taxas de entrada e saída de empresas) em alguns países europeus e nos EUA, o dinamismo empresarial é menor na Europa. As empresas dos EUA são, em média, mais pequenas no início do que as europeias, mas a expansão (do emprego) entre as empresas de sucesso dos EUA é muito mais forte nos anos iniciais após a criação. Nos EUA, os empresários aparentemente testam o mercado começando em pequena escala e, caso sejam bem sucedidos, expandem-se rapidamente; na Europa, muitas ideias comerciais nunca chegam a concretizar-se visto que a respectiva viabilidade é posta em causa mesmo antes de ser testada no mercado²³. De facto, o Eurobarómetro revelou que para 46% dos europeus, “*não se deve criar uma empresa quando existir um risco de que ela possa falhar*”; para os cidadãos dos EUA, esta percentagem é de 25%.

Um exemplo permite ilustrar o crescimento do dinamismo empresarial nos EUA: em 1960, eram necessários 20 anos para substituir um terço das 500 empresas constantes da lista da “*Fortune*”, contra apenas quatro anos em 1998. Além disso, 8 das 25 maiores empresas

²¹ Flash Eurobarómetro 134 “Espírito empresarial”, Novembro de 2002; as restantes referências ao Eurobarómetro dizem respeito à edição de 2002, excepto indicação em contrário.

²² A actividade empresarial dada como percentagem das forças de trabalho. Os empresários são definidos como os proprietários de empresas constituídas em sociedade ou não, excluindo trabalhadores familiares não remunerados, trabalhadores assalariados que operam uma empresa enquanto actividade secundária e proprietários de empresas do sector agrícola, “COMParative Entrepreneurship data for International Analysis” (Compendia 2000.1), EIM.

²³ A análise incluiu oito Estados-Membros da UE, EUA e Canadá. “The role of policy and institutions for productivity and firm dynamics: Evidence from micro and industry data”, documento de trabalho n.º 329, Stefano Scarpetta et. al., ECO/WKP(2002) 15 de 23.4.2002.

actuais não existiam ou eram muito pequenas em 1960. Na Europa, todas as grandes empresas de 1998 eram já grandes empresas em 1960²⁴.

Criação de emprego

Apesar dos esforços para fazer descer o desemprego dos 11% do início dos anos 1990, e ainda que as taxas variem entre Estados-Membros, uma taxa média de desemprego de 7,4% é ainda preocupante. Na segunda parte da década de 1990, todos os Estados-Membros registaram taxas positivas de criação de empresas²⁵, mas a situação pode ainda melhorar. A Europa não desenvolveu muitos dos projectos empresariais de crescimento rápido que são um importante motor para o emprego. Durante os primeiros anos de 1990, 19% das empresas médias dos EUA foram classificadas de crescimento rápido, contra uma média de 4% em seis países da UE²⁶.

ii. O desafio para a Europa

A atitude das pessoas relativamente à actividade empresarial e a sua participação na mesma varia consideravelmente nos Estados-Membros da UE, e as diferenças são ainda maiores entre as regiões. Em média, a União Europeia não tem falta de proprietários de empresas. No entanto, a tendência para o desenvolvimento individual de novos projectos empresariais na União Europeia pode ser aumentada. Em relação aos EUA, o dinamismo empresarial é menor na União Europeia. Os europeus participam menos que os americanos em novas iniciativas empresariais e as empresas europeias não crescem tanto como as americanas.

A taxa de desemprego teimosamente alta da União Europeia, um problema mais grave para alguns Estados-Membros do que para outros, sugere que deveriam ser feitos esforços no sentido de uma melhor exploração do potencial de criação de emprego da actividade empresarial. Além de incentivar novas iniciativas empresariais, o potencial de crescimento das empresas existentes na União Europeia seria desbloqueado. Elas constituem o núcleo da economia da União e oferecem continuidade, emprego e experiência sólida. Das cerca de 20 milhões de PME da Europa, aproximadamente 30% declaram que o crescimento é a sua maior ambição²⁷.

O desafio para a União Europeia é identificar os factores-chave para propiciar um clima no qual as iniciativas e as actividades empresariais possam florescer. Devem ser procuradas medidas políticas para aumentar os níveis de espírito empresarial da União, adoptando a abordagem mais adequada para a existência de mais empresários e para conseguir que seja maior o número de empresas que crescem.

²⁴ *Entrepreneurship in the Netherlands: Innovative entrepreneurship. New policy challenges*, Ministério dos Assuntos económicos e EIM, Países Baixos, 2002, e “White Paper, Embracing innovation: entrepreneurship and American economic growth”, National Commission on Entrepreneurship (NCOE), 2001.

²⁵ “Business Demography in Europe”, Observatório europeu para as PME / N.º 5, Comissão Europeia, 2002.

²⁶ Definição: taxa das empresas de crescimento rápido que duplicam o volume de negócios entre os períodos de referência (Europa 1990-1993, EUA 1991-1994), relativamente ao total de PME. “An international comparison of hypergrowth enterprises”, EIM Small Business Research and Consultancy, in *Fostering Entrepreneurship in Europe, the UNICE Benchmarking Report*, 1999.

²⁷ Os 20 milhões de empresas referem-se aos EUA, EEE e Suíça. Ref. Observatório europeu para as PME / N.º 1 “Pontos fortes do inquérito de 2001”, Comissão Europeia, 2001.

III. OPÇÕES POLÍTICAS PARA O ESPÍRITO EMPRESARIAL

A política pode contribuir para elevar os níveis de espírito empresarial. O relatório GEM salientou que, não obstante a influência importante das condições macroeconómicas nos níveis empresariais, a ordem de classificação destes níveis nos países estudados permanece relativamente estável, sugerindo que as características nacionais contínuas têm também impacto.

A União Europeia já definiu uma estratégia para políticas macroeconómicas de crescimento e orientadas para a estabilidade, o que constitui um pré-requisito para a criação do clima que possa propiciar a iniciativa empresarial. O Conselho publica anualmente as “Orientações Gerais das Políticas Económicas”, que tratam das políticas nacionais dos Estados-Membros. Em 2002, as directrizes recomendavam a promoção do espírito empresarial, por exemplo através dos impostos e do quadro regulamentar para as empresas novas e já existentes, da reforma da legislação relativa à insolvência e da promoção de mercados financeiros eficientes²⁸.

Além das oportunidades económicas, são muitos os outros factores que condicionam a decisão individual de criar uma empresa ou a ambição de um empresário de assumir riscos e expandir-se. A existência de mais oportunidades económicas não conduz automaticamente a mais espírito empresarial. Este depende também das preferências das pessoas, das capacidades que têm e das alternativas disponíveis. Mesmo que alguém se considere empresário, analisará as vantagens e desvantagens da iniciativa empresarial relativamente às vantagens e à segurança a que terão de renunciar.

Uma abordagem completa da promoção do espírito empresarial tem de se desenvolver a três níveis – indivíduo, empresa e sociedade.

- Para motivar os **indivíduos** no sentido de se tornarem empresários, é necessário transmitir-lhes o conceito de “espírito empresarial” de forma a apresentá-la como uma opção bastante sedutora. Deverão possuir as capacidades adequadas para transformar as ambições em projectos de sucesso.
- Para que os projectos empresariais dêem origem a **empresas** prósperas, é essencial que existam condições de apoio ao seu funcionamento, que permitam o desenvolvimento e o crescimento das empresas e que não criem obstáculos evitáveis conducentes à contracção e ao encerramento.
- A actividade empresarial depende de uma atitude positiva da **sociedade** relativamente aos empresários. O sucesso empresarial deve ser valorizado e o estigma do insucesso deve ser reduzido.

A política do espírito empresarial pretende reforçar a vitalidade do meio empresarial através da motivação e do equipamento dos empresários com as capacidades necessárias. É crucial a existência de um quadro de apoio à criação, ao encerramento, à compra, ao desenvolvimento e à sobrevivência das empresas.

²⁸ Recomendação 2002/549/CE do Conselho, de 21 de Junho de 2002, relativa às orientações gerais das políticas económicas dos Estados-Membros e da Comunidade, JO L 182 de 11.7.2002.

A. O que fazer para obter mais empresários?

i. Barreiras de admissão

Apesar de melhoramentos recentes, os europeus ainda consideram que as barreiras administrativas são o maior obstáculo para a criação de empresas. As empresas em fase de arranque têm dificuldade em obter o estímulo e o financiamento inicial necessários. A partilha dos riscos entre os sectores público e privado pode ajudar a aumentar o acesso a financiamento.

Quando se pediu aos europeus, no inquérito Eurobarómetro, que dessem a sua opinião acerca dos obstáculos à criação de novas empresas, 69% pensam que o procedimento administrativo existente é complexo e 76% referiram a ausência de financiamento disponível.

O procedimento administrativo para a criação de empresas recebeu já atenção substancial. Num estudo de avaliação comparativa, a Comissão Europeia observou uma tendência favorável em termos de tempo necessário para o arranque de uma empresa²⁹. O tempo médio necessário para criar uma empresa individual é de 12 dias úteis e de 24 para uma sociedade de responsabilidade limitada; estes números continuam a descer. Contudo, alguns Estados-Membros têm ainda de se esforçar no sentido de reduzir o tempo e os custos da criação de uma empresa em termos comparativos europeus. É ainda possível melhorar os procedimentos múltiplos, os pontos de contacto, os formulários, as licenças e autorizações necessárias e os custos.

Um centro único para a criação de empresas

Em Portugal, foi criada, em 1997, uma Rede Nacional dos Centros de Formalidades das Empresas para facilitar o registo de novas empresas. Estes centros reúnem representantes de todos os serviços públicos responsáveis pelas várias formalidades exigidas para o registo de novas empresas (relativas, por exemplo, aos artigos de associação ou ao registo das empresas e da segurança social). Os futuros empresários podem obter conselhos num balcão de atendimento, que funciona nesses mesmos centros. Ao mesmo tempo, os procedimentos foram simplificados. Em consequência, o tempo necessário para o arranque de uma empresa baixou 80% relativamente a meados da década de 1990 e Portugal comprometeu-se a reduzi-lo em mais 50% em 2003.

O acesso ao financiamento continua a ser o maior obstáculo para os novos empresários: têm dificuldade em constituir as garantias necessárias para a obtenção de empréstimos bancários ou em encontrar capital de risco. Os bancos exigem antecedentes e garantias que não estão ao alcance das novas empresas, em especial as que desenvolvem actividades com base no conhecimento. As empresas em fase de arranque têm também sérias dificuldades para cobrir as necessidades em termos de fundo de maneiço.

Além dos empréstimos bancários, as empresas em fase de arranque deveriam ter melhor acesso às fontes alternativas de financiamento. Além do capital de risco, deve ser mais explorado o potencial de investimento informal, como por exemplo a família, amigos ou *business angels*. O estudo GEM verificou que o apoio informal às empresas em fase de arranque era cinco vezes superior ao apoio de capital de risco nacional e que, enquanto o apoio de capital de risco diminuiu de forma significativa entre 2000 e 2001, o apoio informal

²⁹ “Benchmarking the administration of Start-ups”, Comissão Europeia, Janeiro de 2002.

foi mais consistente. Para que o seu interesse nas empresas de risco aumente, os investidores privados manifestaram a necessidade de incentivos, tais como redução de impostos.

A partilha de riscos entre bancos e investidores do sector privado e instituições financeiras públicas especializadas em PME, ou através de sociedades de garantia mútua, é um meio eficaz para fazer aumentar os escassos fundos públicos e revelou-se eficiente no aumento dos fundos para as empresas em fase de arranque.

ii. Risco e recompensa

Na Europa, o risco associado à iniciativa empresarial não é suficientemente contrabalançado com a perspectiva da recompensa. Parece, pois, necessário rever a relação risco/recompensa existente na actividade empresarial.

Um empresário que falha enfrenta o estigma do insucesso. Quando o Eurobarómetro pediu aos europeus que identificassem as suas preocupações dominantes acerca do risco associado à actividade empresarial, prevaleceram a falência e a perda de bens pessoais. A juntar ao estigma social, a falência pessoal tem efeitos jurídicos muito duros. A liquidação do passivo pode levar anos, os empresários falidos podem perder os seus bens e ser sujeitos a certas restrições. Estas consequências justificam-se em caso de fraude ou de má fé, mas o insucesso é parte intrínseca da vida económica e alguns empresários abrem falência por não poderem competir no mercado. A legislação da insolvência poderia ser revista no sentido de reduzir os obstáculos aos empresários honestos que desejassem retomar a actividade, sem prejudicar indevidamente, claro está, os interesses dos credores, cuja relutância em investir em pequenos e novos projectos poderia aumentar.

Legislação relativa à insolvência

A Bélgica adaptou a legislação da insolvência com vista a permitir que os empresários tentem salvar as empresas com problemas temporários e liquidem as empresas não viáveis o mais brevemente possível. Os empresários honestos podem ser declarados “excluídos” pelos tribunais, o que lhes permite recomeçar uma nova actividade.

As pessoas poderão estar mais dispostas a aceitar o risco da actividade empresarial caso este seja contrabalançado pela perspectiva da recompensa em caso de sucesso. Observa-se, na União Europeia, uma tendência para reduzir o nível dos impostos dos trabalhadores independentes e das pequenas empresas, e estão a ser tomadas medidas no sentido de reduzir a carga fiscal dos potenciais trabalhadores independentes. Todavia, em alguns Estados-Membros estas taxas permanecem elevadas³⁰, reduzindo a possibilidade de esses empresários criarem e manterem riqueza. A decisão de trabalhar por conta própria acarreta uma opção por uma protecção social reduzida. Um sistema de protecção social adaptado às necessidades dos empresários poderia tornar a iniciativa empresarial mais atraente.

Reduzir os custos da iniciativa empresarial

O governo francês tenciona facilitar a mudança de empregado para empresário. Esta acção que faz, parte de uma iniciativa global para estimular a criação de empresas, inclui medidas para reduzir os obstáculos aos empregados que desejem criar uma empresa, quer individualmente quer com o seu empregador. A acção eliminará também encargos fiscais e

³⁰ Comunicação da Comissão ao Conselho – “Draft Joint Employment Report”, COM(2002) 621 final de 13.11.2002.

sociais discriminatórios para os empresários emergentes que ainda tenham o estatuto de empregados.

O número de europeus que prefeririam criar uma empresa é mais do dobro do daqueles que desejariam comprar uma empresa já existente³¹. No entanto, comprar uma empresa pode ser uma alternativa vantajosa e com menos riscos. Por exemplo, na Áustria, 96% das transferências de empresas que obtiveram sucesso sobrevivem aos primeiros cinco anos após a transferência, contra 75% das novas empresas³². Cerca de um terço das empresas da União Europeia terão necessidade de novos proprietários nos próximos dez anos, devido a aposentações ou a outras razões, o que proporcionará inúmeras oportunidades para a compra de empresas existentes.

iii. Promover as capacidades e as competências

A educação e a formação profissional deverão contribuir para incentivar o espírito empresarial, promovendo a atitude mental correcta, a consciência das oportunidades de carreira de empresário e as competências.

O Eurobarómetro revelou que 37% dos europeus consideram ou consideraram a hipótese de se tornar empresários, apesar de apenas 15% o terem concretizado. Os estudos parecem indicar que ter conhecimento dos procedimentos de criação de uma empresa aumenta a probabilidade de escolher ser empresário. Os inquiridos no Eurobarómetro cujos pais são trabalhadores independentes foram considerados mais inclinados para essa opção do que os filhos de trabalhadores por conta de outrem. O estudo GEM concluiu que as pessoas com confiança nas respectivas competências e experiência têm entre duas a sete vezes mais hipóteses de decidir criar ou dirigir uma empresa nova; aquelas que conhecem alguém que tenha criado uma empresa recentemente, têm entre três a quatro vezes mais hipóteses. O inquérito às famílias britânicas (British Household Survey) verificou que as pessoas previamente expostas ao espírito empresarial (através de amigos, família ou educação) irão provavelmente considerar seriamente a criação de uma empresa. O sistema de ensino pode contribuir para a promoção do espírito empresarial, fornecendo as competências e os contactos.

Gerir uma empresa virtual na escola

A empresa virtual é uma técnica de formação utilizada na Escola Técnica Sivitaniários, em Atenas, na Grécia. Os estudantes dividem o tempo entre aulas teóricas e a gestão de uma empresa virtual. Em virtude dos resultados muito positivos, este programa será alargado a todas as escolas técnicas. Foi também acrescentada ao plano de estudos a disciplina de espírito empresarial, que engloba a teoria do espírito empresarial e noções práticas para a preparação de planos de empresas. Os gabinetes de ligação asseguram que os estudantes recebam aconselhamento e apoio para as opções de carreira empresarial.

A criação de uma empresa requer compromisso, criatividade e persistência, enquanto o desenvolvimento de uma empresa exige mais competências de gestão, tais como eficiência, eficácia e fiabilidade. Tendo em conta que tanto as competências pessoais como de gestão são elementos-chave para o sucesso, as competências pessoais relevantes para o espírito empresarial devem ser ensinadas desde a mais tenra idade até ao nível universitário, no qual

³¹ Flash Eurobarómetro 107 “Espírito empresarial”, Novembro de 2001.

³² “Business transfers and successions in Austria”, Instituto Austríaco para o Estudo das Pequenas Empresas, 2002.

se deve aprofundar as capacidades de gestão³³. A Comissão Europeia considerou que quase todos os Estados-Membros, com níveis diferentes, se comprometeram a promover o ensino do espírito empresarial nos respectivos sistemas educativos³⁴.

Nas universidades, a formação para o espírito empresarial não deve limitar-se aos alunos do MBA, mas também aos outros estudantes. Por exemplo nas universidades técnicas, a formação para o espírito empresarial pode contribuir para combinar os potenciais empresarial e tecnológico. A educação para o espírito empresarial aliada aos programas públicos de investigação reúne os ingredientes para combinar a excelência científica e a comercialização dos resultados.

Apoio para os jovens empresários no meio universitário

A “Enterprise Ireland” aplica uma estratégia de desenvolvimento de empresas de grande crescimento em fase de arranque, mediante um programa específico de apoio destinado a aumentar o número e o peso dos projectos universitários. O programa inscreve-se na estratégia irlandesa de crescimento regional e inclui um programa de incubação de um ano para os licenciados que desejem criar uma empresa, que podem beneficiar de ajuda prática e de apoio à gestão. A título do “Campus Company Programme”, os universitários podem obter apoio financeiro para comercializar os resultados das suas investigações.

As incubadoras de empresas constituem um meio eficaz para apoiar os jovens empresários. As empresas em incubadora têm mais hipóteses de sobrevivência e as incubadoras são um instrumento rentável para a promoção dos objectivos políticos públicos. Este êxito explica o seu rápido aumento; contam-se, actualmente, mais de 850 na União Europeia³⁵.

iv. Tornar o espírito empresarial acessível a todos os membros da sociedade

O espírito empresarial deve ser promovido em larga escala, com especial incidência junto das mulheres e outros grupos sub-representados. As minorias étnicas revelam um elevado nível de espírito empresarial e um potencial ainda maior. Os serviços de apoio às empresas não parecem dar uma resposta à medida das suas necessidades específicas.

Na Europa, há consideravelmente menos mulheres empresárias do que homens, numa proporção que vai dos 16% na Irlanda aos 40% em Portugal³⁶. As mulheres empresárias enfrentam as dificuldades inerentes à actividade empresarial mas em certos aspectos, por exemplo na obtenção de financiamento, essas dificuldades são mais significativas. É igualmente frequente que as mulheres não possuam a confiança e as competências necessárias para a criação e a gestão eficaz de uma empresa. Existem várias razões para que assim seja, incluindo a escolha da actividade, as falhas de informação, a discriminação de que são alvo, a

³³ Estudo da Universidade de Nijmegen, Abril de 2000, sobre “De succesvolle ondernemer”, Ministerie van Economische Zaken en de Nederlandse Vereniging van Participatiemaatschappijen, Den Haag, Países Baixos, Novembro de 2001.

³⁴ Melhor projecto processual sobre “Educação e formação profissional para o espírito empresarial”, Comissão Europeia, 2002.

³⁵ “Benchmarking of Business Incubators”, Comissão Europeia, Fevereiro de 2002.

³⁶ “Annual Labour Force Statistics”, Comissão Europeia, 2001.

falta de conhecimentos ou dificuldades na conjugação do trabalho com as obrigações familiares³⁷.

A Comissão Europeia facilitou as trocas de boas práticas no âmbito da política de promoção do espírito empresarial junto das mulheres, através da “Rede WES”, que reúne funcionários da administração central com responsabilidade na promoção das mulheres empresárias³⁸.

Mulheres consultoras para mulheres empresárias

Na Suécia, o NUTEK lançou o projecto de consultoria empresarial para mulheres, no qual as consultoras, do sexo feminino, aconselham e prestam assistência não financeira a mulheres empresárias. Este projecto responde ao facto de estar comprovado que as mulheres preferem dirigir-se a outras mulheres para obter aconselhamento quando se trata de gerir uma empresa. As consultoras aconselham quanto a questões da empresa mas também quanto a questões mais gerais, tais como o modo de conjugar a vida familiar com a gestão de uma empresa. O NUTEK oferece formação profissional e troca de experiências para as consultoras.

Na Europa, as empresas nas mãos de minorias étnicas revelam-se com uma capacidade e um potencial empresarial elevados. Os empresários que pertencem a minorias étnicas constituem um grupo heterogéneo em termos de língua, posição sociocultural e cultural, que se reflectem na natureza das respectivas actividades empresariais. Todavia, encontram-se confinados a sectores de actividade caracterizados por reduzidas barreiras à entrada, das quais não conseguem sair com facilidade. Os problemas que os empresários que pertencem a minorias étnicas enfrentam são, em geral, semelhantes aos dos empresários em geral, mas tudo indica que beneficiam menos do que a média dos serviços públicos de apoio e que têm uma representação mais reduzida nas organizações sectoriais³⁹.

Foi sugerida a criação de uma rede europeia de empresários pertencentes a minorias étnicas, para facilitar a partilha de experiências e propor soluções para os problemas identificados⁴⁰. No contexto desta política da imigração, a Comissão Europeia apresentou duas propostas de directivas que contribuirão para facilitar as empresas em fase de arranque pertencentes a empresários de países terceiros⁴¹.

B Como se pode gerir uma empresa orientando-a para o crescimento?

Os empresários enfrentam muitos obstáculos. O respeito pelas regulamentações administrativas e o custo daí decorrente permanecem um encargo significativo. O acesso a trabalhadores qualificados, o grau de flexibilidade do mercado de trabalho e o financiamento

³⁷ Projecto 'Best' de “Promoção do espírito empresarial junto das mulheres” e estudo “Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe”, Comissão Europeia, Julho de 2000.

³⁸ Mais informações em <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>.

³⁹ “Young Entrepreneurs, Women Entrepreneurs, Co-Entrepreneurs and Ethnic Minority Entrepreneurs in the European Union and Central and Eastern Europe”, Comissão Europeia, Julho de 2000.

⁴⁰ Esta sugestão resultou de um seminário sobre espírito empresarial e minorias étnicas, em que participaram professores universitários, decisores políticos e organizações sectoriais, organizado pela Comissão Europeia em Junho de 2002.

⁴¹ “Proposta de directiva do Conselho relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho assalariado e de exercício de uma actividade económica independente”, COM(2001) 386 final de 11.7.2001, “Proposta de directiva do Conselho relativa ao estatuto dos nacionais de países terceiros residentes de longa duração”, COM(2001) 127 final de 13.3.2001.

adequado constituem outros obstáculos para o desempenho das empresas⁴². Além disso, as empresas deveriam ser ajudadas a aproveitar todas as oportunidades oferecidas pelo mercado interno e a inovar.

i. O enquadramento regulamentar

Apesar dos esforços em curso para melhorar a situação, os empresários consideram ainda a burocracia como um obstáculo de peso na gestão de uma empresa, em especial para os que desejam operar e prosperar no mercado interno.

A regulamentação não difere, em geral, consoante a dimensão da empresa, afectando assim de forma desproporcionada as empresas mais pequenas. As entidades públicas terão de ser incentivadas a “pensar primeiro nos pequenos”, mantendo a regulamentação o mais simples e adequada possível. Para reduzir os encargos administrativos, alguns Estados-Membros instituíram excepções para as PME ou oferecem serviços administrativos de apoio. Os serviços de informação e de apoio podem ajudar os empresários a lidar com a burocracia.

“EasyPay”

A Dinamarca introduziu um novo sistema de gestão dos salários. A adesão ao sistema “EasyPay”, voluntária e gratuita, permite que os empresários comuniquem os dados sobre os salários e os trabalhadores a um único serviço, que as transmite, em seguida, às entidades competentes. O “EasyPay” faz parte da iniciativa “E-administration”, que inclui também o www.indberetning.dk, um site que reúne todos os formulários da administração pública que podem interessar os empresários, e “Webreg”, que permite às novas sociedades de responsabilidade limitada o registo em linha. O registo através do “Webreg” produz efeitos jurídicos mediante a utilização da assinatura electrónica.

Ajuda virtual nos procedimentos administrativos

A Áustria introduziu um site (www.help-business.gv.at) que oferece aos empresários informações concisas sobre os procedimentos administrativos. Todos os procedimentos que podem ser realizados em linha são acessíveis através de uma função administrativa (@mtsweg online). Os empresários podem preencher a respectiva declaração de impostos municipais utilizando uma função “HELP”, que envia os dados para a entidade competente. O site da Internet oferece também informações pormenorizadas sobre os mais variados aspectos da gestão de uma empresa, como o registo de pessoal e as férias anuais.

No seguimento de um inquérito junto de empresas europeias quanto ao seu enquadramento regulamentar, a Comissão Europeia estimou que uma legislação melhor permitiria economizar 50 mil milhões de euros⁴³. A Comissão está empenhada em melhorar a legislação⁴⁴, tomando, neste sentido, um conjunto de iniciativas a nível da UE, incluindo um plano de acção para uma regulamentação melhor, normas mínimas aplicáveis às consultas no âmbito das novas medidas e uma abordagem sistemática da avaliação do impacto⁴⁵. A

⁴² Observatório europeu para as PME / N.º 1 “Pontos fortes do inquérito de 2001”, Comissão Europeia, 2001, “European Business Survey”, Grant Thornton, 2002, e “Business Views on Red Tape”, OCDE, 2002.

⁴³ Painel de Avaliação do Mercado Interno n.º 9, Comissão Europeia, 19.11.2001.

⁴⁴ “Governança Europeia – Um livro branco”, COM(2001) 428 final de 25.7.2001.

⁴⁵ Comunicações da Comissão: “Governança Europeia: Legislar Melhor”, COM(2002) 275 final, “Avaliação de impacto”, COM(2002) 276 final, “Documento de consulta: Para uma cultura reforçada de consulta e diálogo – Proposta relativa aos princípios gerais e regras mínimas de consulta das partes

Comissão está também a desenvolver mecanismos de consulta das empresas a título da iniciativa de elaboração interactiva das políticas e criou uma plataforma para os Estados-Membros poderem trocar pontos de vista sobre os seus próprios sistemas de avaliação do impacto das empresas⁴⁶.

Em 2002, a Comissão Europeia nomeou o Representante das PME, que constitui o contacto activo com o meio empresarial e para garantir que os serviços competentes da Comissão identifiquem e tratem correctamente os interesses das PME. Alguns Estados-Membros tomaram iniciativas semelhantes.

O mercado interno reduziu de modo significativo as barreiras à actividade empresarial na União Europeia. A União continuou a progredir na realização do mercado interno (por exemplo, no sector financeiro),⁴⁷ mas persiste ainda uma diferença entre a visão de uma economia europeia integrada e a realidade vivida pelos prestadores de serviços e pelos utilizadores. A estratégia para o mercado interno⁴⁸ é um programa quinquenal centrado nos domínios em que os progressos são mais urgentes, como a propriedade intelectual, os contratos públicos e os entraves aos serviços⁴⁹. Os empresários europeus têm interesse numa harmonização mais profunda no sentido de aumentar a defesa do consumidor⁵⁰, uma vez que as actividades transfronteiriças das empresas poderiam tirar partido de um mercado interno atraente para os consumidores.

ii. *Fiscalidade*

As medidas fiscais adequadas podem contribuir para o desenvolvimento, o crescimento e a sobrevivência das empresas.

A estrutura do sistema fiscal, incluindo o imposto sobre o rendimento, singular e colectivo, sobre o trabalho e o IVA, exercem influência sobre as possibilidades de expansão das empresas. A complexidade dos sistemas fiscais em si constitui um encargo administrativo para os empresários. A Comissão Europeia identificou vários entraves fiscais às actividades transfronteiriças no mercado interno e apontou soluções, que estão a ser analisadas mais aprofundadamente⁵¹.

À medida que as taxas dos impostos sobre os rendimentos marginais aumentam, os empresários tendem à expansão mais lenta das suas empresas, ao menor investimento e à

interessadas pela Comissão”, COM(2002) 277 final, “Plano de acção – Simplificar e melhorar o ambiente regulador”, COM(2002) 278 final de 5.6.2002.

⁴⁶ Interactive Policy Making Initiative, IPM C (2001) 1014. Relatório final do Business Impact Assessment Pilot Project, Março de 2002.

⁴⁷ Comunicação da Comissão – “Risk Capital: A key to job creation in the European Union”, SEC(1998) 552 de 31.3.1998; Comunicação da Comissão – “Aplicação de um enquadramento para os mercados financeiros: plano de acção”, COM(1999) 232 final de 11.5.1999.

⁴⁸ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – “Estratégia para o Mercado Interno – Revisão de 2002 – Cumprindo a promessa”, COM(2002) 171 final de 11.4.2002.

⁴⁹ O relatório da Comissão ao Conselho e ao Parlamento Europeu sobre a situação do mercado interno dos serviços, COM(2002) 441 final, revela a existência de uma falhas importantes ao nível da “distribuição” dos serviços.

⁵⁰ Eurobarómetro 57.2 Flash Eurobarómetro 128 “Public opinion in Europe: Views on business-to-consumer cross-border trade”, 14.11.2002

⁵¹ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu e ao Comité Económico e Social – “Para um mercado interno sem obstáculos fiscais”, COM(2001) 582 final de 23.10.2001, e documento de trabalho dos serviços da Comissão “Company Taxation in the Internal Market” SEC (2001) 1681, 23.10.2001.

menor contratação de pessoal⁵². A fiscalidade do trabalho pode igualmente influenciar a estratégia de contratação das empresas. As reformas fiscais levadas a cabo nos últimos anos contribuíram para uma clara evolução no sentido da redução da carga fiscal do trabalho na União Europeia, ainda que a pressão fiscal sobre o trabalho continue elevada em vários Estados-Membros⁵³.

No que se refere às actividades nacionais, a Comissão apresentou recomendações⁵⁴ especialmente destinadas às PME, com vista a incentivar a transferência de empresas, por exemplo através de supressão das taxas de registo ou adiamento de impostos, mas os progressos são lentos. O tratamento fiscal das transferências de empresas interessa especialmente às empresas familiares, que representam uma parte importante das empresas europeias. A reforma e a sucessão podem ser entravadas por regimes fiscais desadequados e complexos. Na pior das hipóteses, estes podem conduzir ao encerramento imediato das empresas nessa situação ou prejudicar a sua viabilidade futura.

Redução dos direitos de sucessão e de doação

Em Espanha, em caso de transferência mortis causa ou inter vivos de uma empresa ou de uma sociedade, pode ser aplicada uma redução de 95% do montante colectável em certos casos, desde que a empresa tenha uma duração superior a dez anos e que o titular possa beneficiar da isenção do imposto predial durante o mesmo período (esta condição aplica-se à transferência inter vivos).

iii. Acesso à mão-de-obra qualificada

As lacunas do mercado de trabalho entram o crescimento e os esforços para desenvolver as competências dos trabalhadores devem ser intensificados.

Apesar de o desemprego constituir ainda o maior desafio para a União Europeia, os últimos anos foram também marcados por dificuldades de recrutamento crescentes em certas regiões e sectores. No final dos anos 90, a maior parte dos novos empregos destinava-se a trabalhadores com qualificações médias ou altas, enquanto o emprego para os trabalhadores pouco qualificados baixou. A procura de trabalhadores com qualificações elevadas progrediu mais rapidamente que a oferta⁵⁵. O Conselho salientou a necessidade de garantir que as competências dos trabalhadores correspondam à evolução económica e tecnológica⁵⁶. A aprendizagem ao longo da vida é um meio eficaz de aquisição de competências. Hoje em dia, são muitos os europeus que seguem formações ao longo de toda a vida, mas a níveis

⁵² *Economic policy and the start-up, survival and growth of entrepreneurial ventures*, Holtz-Eakin & Rosen, preparado para a Small Business Administration, Washington DC, Maio de 2001.

⁵³ Comunicação da Comissão ao Conselho – “Draft Joint Employment Report”, COM(2002) 621 final de 13.11.2002.

⁵⁴ Recomendação 94/1069/CE da Comissão, de 7 de Dezembro de 1994, sobre a transmissão das pequenas e médias empresa, JO L 385 de 31.12.1994

⁵⁵ Documento de trabalho dos serviços da Comissão, “European Competitiveness Report”, SEC(2002) 528 de 21.5.2002.

⁵⁶ “Os objectivos futuros concretos dos sistemas de educação e formação”, Conselho da União Europeia, 5980/01 EDUC 23, 14.2.2001.

distintos⁵⁷. Devem também ser colmatadas outras lacunas que afectam a flexibilidade do mercado de trabalho.

As empresas estão já a reagir ao défice de competências, assegurando, por exemplo, formação formal ou informal ao respectivo pessoal. Num inquérito, 46% dos inquiridos considerariam empregar (mais) trabalhadores estrangeiros, especialmente para cargos de responsabilidade. Entre os obstáculos evocados encontram-se as barreiras linguísticas, as autorizações de trabalho e as formalidades administrativas. Quase todas as empresas da UE esperam que o alargamento tenha um impacto positivo ou neutro sobre a oferta de mão-de-obra às empresas⁵⁸.

Em 2002, a Comissão Europeia adoptou um plano de acção em matéria de competências e de mobilidade, com vista à promoção da mobilidade profissional e geográfica⁵⁹. Em 2001, adoptou uma proposta destinada a facilitar o recrutamento de trabalhadores de países terceiros, em caso de necessidade económica devidamente comprovada de trabalhadores num sector ou para um emprego específicos que não possa ser satisfeita no interior da União Europeia (por exemplo, reunindo numa única autorização as autorizações de residência e de trabalho)⁶⁰.

Incentivos em matéria de gestão de empresas

O Governo do Reino Unido prevê incentivos para ajudar as pequenas empresas de alto risco a recrutar e a manter os trabalhadores de que carecem para concretizar o respectivo potencial de crescimento. Este regime permite que as empresas ofereçam participações fiscalmente atraentes nos lucros aos seus principais assalariados.

iv. Acesso ao financiamento

O acesso ao financiamento é indispensável para o crescimento mas muitas PME têm dificuldades, na medida em que o mercado do capital de risco está subdesenvolvido e os bancos evitam cada vez mais os créditos com risco.

Cerca de 20% das pequenas empresas declaram ter problemas no acesso ao financiamento de longo prazo⁶¹. Apesar das diferenças entre Estados-Membros, o crédito continua a dominar o financiamento das PME na União Europeia. Os bancos recorrem cada vez mais a mecanismos de avaliação das PME, o que significa que o custo do crédito é adaptado ao nível de risco inerente a cada empresa. Além disso, os elevados custos gerais dos pequenos créditos tornam-nos pouco interessantes para os bancos.

⁵⁷ A percentagem da população entre os 25 e os 64 anos que participam em educação e formação ao longo das quatro semanas anteriores ao inquérito varia de 20% no Reino Unido e apenas cerca de 5% em vários Estados-Membros da UE, 'Indicadores estruturais', Eurostat, 2002.

⁵⁸ O inquérito incluía a Áustria, Bélgica, Croácia, República Checa, Dinamarca, Alemanha, Grécia, Chipre, Hungria, Islândia, Itália, Luxemburgo, Portugal, Roménia, Eslovénia, Turquia e Reino Unido. "European Business Panel Survey 2002, Skills, mobility and training for competitiveness", Eurochambres, 2002.

⁵⁹ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – "Plano de acção da Comissão para as competências e a mobilidade", COM(2002) 72 final, 13.2.2002.

⁶⁰ "Proposta de directiva do Conselho relativa às condições de entrada e de residência de nacionais de países terceiros para efeitos de trabalho assalariado e de exercício de uma actividade económica independente", COM(2001) 386 final de 11.7.2001.

⁶¹ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

A Europa deve continuar a desenvolver os seus mercados de capital de risco como alternativa ao crédito bancário. As empresas americanas têm tendência para terem balanços mais fortes do que as europeias (com um média de 50% de fundos próprios, contra apenas 30% na Europa). Ainda que cerca de 7000 empresas europeias tenham recebido, em 2001, capitais de arranque ou de expansão de fundos de capital de risco, tratava-se sobretudo de empresas de alta tecnologia e de forte crescimento⁶².

Para atrair os investidores privados e aumentar a concessão de garantias às PME, as instituições públicas elaboraram programas de apoio às PME que abrangem uma vasta gama de instrumentos, desde microcréditos a capital de risco. A nível da UE, o Fundo Europeu de Investimento aplica uma série de instrumentos financeiros a título do programa plurianual para as empresas e o espírito empresarial⁶³. No âmbito dos fundos estruturais, a Comissão Europeia pediu aos Estados-Membros que privilegiassem o financiamento com capital de risco, o que permitiu duplicar o financiamento a título destes programas.

Acesso a microcréditos

A Finnvera, instituição pública de financiamento das PME na Finlândia, gere um programa de microcréditos para microempresas existentes e novas, que permitiu financiar o investimento, o fundo de maneio e o desenvolvimento de empresas em benefício de 2741 empresários, num total de 45,5 milhões de euros em 2001. Esta instituição financia até 75% da necessidade total de financiamento. Os créditos variam entre 3400 e 35.000 euros. Este programa conjuga garantias nacionais e fundos regionais da UE contra as perdas e inclui um instrumento de avaliação da empresa destinado a promover uma elevada taxa de sobrevivência entre os empresários.

Os empresários devem ser ajudados a vencer a relutância em aceitar investidores externos. Os investidores necessitam de informações fiáveis sobre as empresas, que os empresários devem poder fornecer.

v. *Ajudar as empresas a explorar o conhecimento e as oportunidades internacionais*

Para tirar partido do mercado interno e para responder ao desafio de uma concorrência mais aguerrida, os empresários devem ser incentivados a inovar e a internacionalizar-se. Para o efeito, devem ter acesso ao conhecimento, aos contactos adequados, à formação e aos serviços de apoio de qualidade.

As PME consideram que o mercado interno não só aumentou a concorrência mas abriu também novas perspectivas de expansão⁶⁴. A pressão competitiva conduz as empresas a explorar em permanência os conhecimentos e a inovação. As empresas podem inovar de várias maneiras, incluindo o desenvolvimento tecnológico, a gestão de qualidade, os novos modos de organização do trabalho ou as redes de distribuição, marcas ou a concepção. O capital humano é um elemento-chave para gerar ideias criativas e inovadoras. As empresas podem tirar partido da capitalização dos conhecimentos, das competências e das redes informais do seu próprio pessoal. Para o efeito, é necessário incentivar o espírito empresarial do pessoal, oferecendo-lhes uma participação financeira. A Comissão Europeia acaba de

⁶² *Annual survey of pan-European private equity and venture capital activities*, EVCA Yearbook 2002.

⁶³ Decisão 2000/819/CE do Conselho, de 20.12.2000, relativa a um programa plurianual para a empresa e o espírito empresarial, em especial para as pequenas e médias empresas (PME) (2001-2005).

⁶⁴ *European Business Survey*, Grant Thornton, 2002.

adoptar uma comunicação sobre a participação financeira dos trabalhadores⁶⁵. O espírito empresarial do pessoal pode ser estimulado ainda mais se a participação financeira for acompanhada por maior intervenção dos trabalhadores no processo de tomada de decisões da empresa⁶⁶.

Pólos industriais

A paisagem económica em Itália caracteriza-se pela multiplicação de pólos industriais (aglomerados), que reúnem pequenas empresas especializadas no mesmo sector. Os pólos conjugam tanto a concorrência como a cooperação entre as empresas para aumentar os respectivos resultados globais. Existe, a nível nacional, uma lei que regula os pólos industriais, enquanto o apoio e as políticas são mais frequentemente elaborados a nível regional (por exemplo, Veneto, Lombardia e Emilia Romagna). Para aumentar a sua qualidade e eficácia, vários pólos reuniram-se no Clube dos Pólos Industriais, que representa 40% de todos os pólos, ou seja, 30.000 empresas e 250.000 postos de trabalho. Este clube pretende desenvolver uma rede de pólos industriais italianos e estrangeiros, com vista à troca de informações, à promoção do acesso à investigação e à representação dos interesses dos seus filiados.

Devem ser melhoradas as condições para a internacionalização das PME. Enquanto no inquérito do Observatório Europeu para as PME cerca de um terço das PME assinalaram maior abertura internacional nos últimos cinco anos, o inquérito junto das empresas europeias verificou que a possibilidade de estas empresas operarem no mercado interno alargado não é maior hoje do que há dez anos. Quando se internacionalizam, as PME preferem agir de forma independente, beneficiando de aconselhamento, mediante redes locais e regionais, de outras empresas (essencialmente das grandes empresas internacionais), de relações pessoais e de intermediários⁶⁷. A promoção de redes regionais ou de aglomerados pode ajudar os empresários não só a partilhar as respectivas experiências em matéria de expansão como também a ter acesso ao conhecimento, aos parceiros e ao aconselhamento.

Os empresários devem actualizar e desenvolver as suas competências de gestão de forma a poder lidar com a evolução económica, mas os seus horários de trabalhos sobrecarregados não lhes permitem a frequência de cursos. As técnicas de formação alternativas, tais como a formação à distância para gestores de empresas⁶⁸ ou esquemas de tutoria nos quais os empresários podem aprender uns com os outros, merecem maior atenção. As técnicas de aprendizagem baseadas nas TIC e adaptadas às necessidades das PME devem ser mais desenvolvidas para estimular a compreensão e a adaptação destas ferramentas pelos empresários.

Para compensar a falta de especialização no que respeita às competências cada vez mais variadas necessárias para gerir uma empresa, os empresários devem ter acesso a serviços de assistência de qualidade. Actualmente, menos de 20% das pequenas empresas recorrem aos

⁶⁵ Comunicação da Comissão ao Conselho, ao Parlamento Europeu, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – “Um quadro de acção para promover a participação financeira dos trabalhadores”, COM(2002) 364 final de 5.7.2002.

⁶⁶ *Shared modes of Compensation and Firm Performance: UK Evidence*, Martin J. Conyon and Richard B. Freeman (LSE and Harvard).

⁶⁷ “Internationalisation of European SMEs”, coordenado pelo Institut fur Soziologie, Friedrich Schiller Universität Jena et al., Abril de 2002.

⁶⁸ Ver também “A study and analysis of management training techniques for the Heads of SMEs’, particularly using the ICTs”, Comissão Europeia, Dezembro de 2000.

serviços públicos de apoio⁶⁹. Em termos gerais, estes serviços devem desenvolver mais ainda a sua orientação para o cliente, os meios oferecidos pelas TIC e as normas profissionais⁷⁰. A Comissão Europeia propõe já assistência financeira, através dos fundos estruturais, no intuito de desenvolver vários tipos de serviços de apoio às empresas.

vi. *Espírito empresarial dentro da empresa (“intrapreneurship”) e investimento em capital de risco pelas empresas (“corporate venturing”)*

O espírito empresarial dentro da empresa e o investimento em capital de risco pelas empresas são meios eficazes para realizar projectos de empresas que, de outro modo, seriam deixados de lado.

Os resultados da I&D ou a inovação nas grandes empresas, universidades ou organismos de investigação, que não os desejem explorar, podem ser comercializados mediante *spin-offs*, geridos por (antigos) trabalhadores: prática também conhecida por espírito empresarial dentro da empresa (*intrapreneurship*). Por exemplo, ao longo dos últimos cinco anos, perto de um quarto das empresas neerlandesas ajudaram trabalhadores na criação das suas próprias empresas. Apesar de a maioria das empresas ser favorável ao espírito empresarial dentro da empresa, a iniciativa é deixada, em princípio, aos trabalhadores⁷¹. Todavia, muitos empregadores prestam assistência quando o *spin-off* arranca, por exemplo sob a forma de conhecimento, contactos, trabalho ou financiamento. Relativamente a outras PME, aquelas que resultam de *spin-offs* apresentam níveis médios mais elevados de inovação e de crescimento⁷².

Redes regionais de promoção do espírito empresarial

Na Alemanha, o programa “EXIST” foi lançado pelo Ministério Federal da Educação e da Investigação para promover a cooperação regional entre universidades, escolas técnicas, empresas e outros parceiros. Reúne agentes que não teriam colaborado para criar condições mais favoráveis ao espírito empresarial no ensino superior e nos organismos de investigação, para promover a transferência de conhecimentos e para valorizar o potencial de ideias e empresários. O resultado deve ser o de empresas em fase de arranque mais inovadoras e novos postos de trabalho.

É natural que as empresas, pequenas ou grandes, cooperem no âmbito dos interesses mútuos. As alianças entre pequenas e grandes empresas são cada vez mais importantes na medida em que permitem a flexibilidade exigida na economia da inovação e também a massa crítica para conquistar os mercados em grande escala. As grandes empresas adquirem acesso a novos mercados, tecnologias e inovações e as empresas mais pequenas podem tirar partido de melhores acessos ao financiamento, ao crédito e às redes.

⁶⁹ “Serviços de apoio a microempresas, pequenas empresas e empresas individuais”, Relatório final, Comissão Europeia, Junho de 2002.

⁷⁰ Documento de trabalho dos serviços da Comissão – “Criar serviços de apoio de alto nível às empresas”, SEC (2001) 1937, Comissão Europeia, 28.11.2001.

⁷¹ *Entrepreneurship in the Netherlands New economy: new entrepreneurs*, Ministério dos Assuntos Económicos e EIM, Janeiro de 2001.

⁷² *Spin off start-ups in the Netherlands at first glance*, EIM, Maio de 2002.

C. Para uma sociedade mais empreendedora

i. *Atitudes mais positivas relativamente ao espírito empresarial*

A instauração de uma sociedade mais empreendedora diz respeito a todos nós. As atitudes relativamente à iniciativa empresarial e ao insucesso devem ser mais positivas. Para a realização deste objectivo devem colaborar aqueles de quem dependem os empresários de hoje e de amanhã.

O Conselho reconheceu que o espírito empresarial merece ser promovido na medida em que as competências e as atitudes necessárias à empresa constituem benefícios para a sociedade, que ultrapassam o âmbito restrito das suas aplicações empresariais⁷³. Para apreciar o espírito empresarial, a sociedade deve reconhecer e valorizar os empresários de sucesso e tolerar os menos bem sucedidos. A atitude positiva relativamente ao espírito empresarial é especialmente importante junto daqueles de quem dependem os empresários actuais e futuros: escolas, universidades, investidores, colectividades locais, regiões, organizações sectoriais, consultores e meios de comunicação social. Esta atitude positiva pode ser incentivada através da divulgação de exemplos a seguir em histórias de sucesso.

Divulgação de exemplos de espírito empresarial

O Luxemburgo institui prémios para os projectos empresariais de sucesso. Com o apoio da Comissão Europeia, a Chambre des Métiers atribui prémios aos jovens empresários. O Ministério da Condição Feminina instituiu o prémio da empresa de sucesso gerida por uma mulher. O prémio que recompensa os projectos empresariais inovadores é muito considerado pelos industriais e jovens investigadores.

Formar os professores

A Universidade de Strathclyde, no Reino Unido, oferece um programa de promoção da atitude positiva relativamente ao espírito empresarial entre os professores. O conteúdo do curso é flexível e centra-se em exercícios práticos. Trata-se de estabelecer um plano de empresa e de tomar decisões de gestão, sob a supervisão de um orientador. Os professores familiarizam-se com as competências e as atitudes do empresário e aprendem também de que modo podem aplicá-las na formação para o espírito empresarial nas respectivas escolas.

Apesar de estar provado que os empresários que não tiveram sucesso retiram lições dos seus erros e obtêm melhores resultados nas experiências seguintes⁷⁴, estes empresários enfrentam muitas vezes o estigma do insucesso. São confrontados com a menor confiança dos empresários, e os investidores e parceiros comerciais exigem, muitas vezes, garantias suplementares⁷⁵. 45% dos cidadãos europeus interrogados no âmbito do Eurobarómetro declararam estar menos dispostos a fazer encomendas a essas empresas. Em vez disso, a sociedade deveria dar aos empresários que falharam uma nova oportunidade para recomeçar um novo projecto.

⁷³ “Os objectivos futuros concretos dos sistemas de educação e formação”, Conselho da União Europeia, 5980/01 EDUC 23, de 14.2.2001, e “Projecto de programa de trabalho pormenorizado para o seguimento do relatório relativo aos objectivos concretos dos sistemas de educação e formação”, adoptado pelo Conselho e pela Comissão, Conselho da União Europeia, EDUC 27, 6365/02, de 20.02.2002, e COM(2001) 501 final.

⁷⁴ “Seminar on Business Failure”, Comissão Europeia e Ministério dos Assuntos Económicos, Noordwijk, Países Baixos, 10-11 de Maio de 2001.

⁷⁵ “Bankruptcy and a fresh start”, Comissão Europeia, Agosto de 2002.

ii. *O papel do espírito empresarial na prossecução dos objectivos sociais*

A economia social e as empresas que a ela se dedicam aplicam princípios empresariais e de desempenho para atingir os seus objectivos sociais e societários. Estas empresas enfrentam desafios específicos no que se refere ao acesso a financiamento, à formação para a gestão e a aconselhamento.

A economia social é constituída por empresas – cooperativas, mútuas, associações e fundações – cujo objectivo principal é prestar serviços aos membros ou à colectividade. As empresas da economia social, que representam perto de 8% dos postos de trabalho do sector privado na Europa⁷⁶, conseguem muitas vezes sobreviver e prestar serviços de qualidade em circunstâncias consideradas menos lucrativas pelas empresas orientadas pelos investidores. No entanto, as suas estruturas específicas de gestão, os grupos de partes interessadas e as estruturas de capital carecem de competências adequadas aos seus quadros.

Muitas administrações locais procuraram conjugar os aspectos positivos do sector público e do sector privado para aumentar a eficiência da prestação de serviços públicos, o que explica, em parte, o aumento da importância das “empresas sociais”, cujos objectivos primários são sociais ou societários, que garantem actualmente 3,5 milhões de empregos na União Europeia⁷⁷.

IV. A CAMINHO DO FUTURO

A. Abordagem coordenada da política do espírito empresarial

i. *Coordenar a política do espírito empresarial entre os decisores políticos*

Dada a sua natureza horizontal, o espírito empresarial carece de uma abordagem coordenada. A respectiva política deve incluir todos os elementos que exerçam influência nos domínios políticos pertinentes, para lhes permitir que se reforcem mutuamente. Nas administrações públicas, os serviços de coordenação podem estabelecer ligações entre os vários serviços e administrações locais e regionais para identificar as prioridades e garantir uma abordagem coerente. A Comissão Europeia poderia assumir a coordenação a nível da UE.

Abordagem coordenada

Nos Países Baixos foi instituída uma abordagem coordenada do espírito empresarial, assente na interacção entre vários serviços da administração central, agências públicas e proprietários de empresas. Foi considerado essencial associar as regiões directamente envolvidas pela aplicação da política do espírito empresarial. As regiões acordaram com o Ministério dos Assuntos Económicos iniciar uma acção conjunta sobre as questões-chave, tais como a promoção do espírito empresarial no ensino superior e o desenvolvimento de serviços de apoio integrados.

⁷⁶ 7,92% dos empregos públicos assalariados em tempo inteiro equivalente (1995-1997), “The Third System and Employment”, CIRIEC, 2000.

⁷⁷ *Researching social enterprise*, David Smallbone et al., the UK Small Business Service.

ii. *Aprender com os melhores*

Em muitos aspectos do espírito empresarial, alguns Estados-Membros obtêm melhores resultados que outros, podendo servir de modelo. A Comissão Europeia auxilia os Estados-Membros a aprender uns com os outros, com base no “método aberto de coordenação”, através do qual a Comissão cria plataformas para os Estados-Membros com vista a que estes possam trocar entre si as boas práticas e avaliar comparativamente os respectivos resultados.

Podem prever-se outras avaliações comparativas nos domínios identificados como vitais para a promoção do espírito empresarial. Convém não esquecer que os diferentes contextos nacionais ou regionais afectarão a eficácia das medidas políticas, logo o país ou a região devem atender ao respectivo contexto específico ao definirem as prioridades ou quando aplicarem a política. As orientações comuns devem ser adaptadas às circunstâncias nacionais ou regionais. Uma vez que o êxito destes exercícios depende da disponibilidade de indicadores comparáveis e pertinentes, a Comissão esforça-se por coordenar activamente a elaboração dos dados estatísticos necessários.

1 ⇒ Quais devem ser os principais objectivos no domínio do espírito empresarial na União Europeia e quais as suas ligações a outras finalidades políticas? Como elaborar um modelo de espírito empresarial numa Europa alargada?

B. Três pilares da acção no sentido de uma sociedade mais empreendedora

i. *Eliminar os obstáculos ao desenvolvimento e ao crescimento das empresas*

No que se refere ao tempo e custo necessários à criação de uma empresa, os objectivos a atingir pelos governos foram fixados. Ao fazê-lo, garantirão que o público tenha conhecimento dos seus esforços para reduzir os obstáculos ao arranque de empresas.

É conveniente continuar os trabalhos em curso destinados a melhorar o funcionamento do mercado interno e a reduzir a burocracia para eliminar os obstáculos à actividade empresarial e promover o princípio “pensar nos pequenos primeiro”. É igualmente necessário intensificar os esforços no sentido de melhorar o acesso ao financiamento e à mão-de-obra qualificada. Os empresários precisam de ser apoiados na aquisição das competências necessárias para adaptar as respectivas empresas às novas condições. A troca de experiências e a cooperação, em aglomerados ou em redes, podem ajudar os empresários a encontrar inspiração e aconselhamento, a aceder a tecnologia e ao conhecimento ou identificação dos parceiros. A constituição de redes pode revelar-se especialmente eficaz em certos sectores ou para certos grupos de empresários, tais como os provenientes de minorias étnicas.

2 ⇒ Como se pode melhorar o acesso ao financiamento (medidas fiscais, parcerias entre sector público e sector privado, balanços mais fortes, garantias) e que alternativas ao crédito bancário devem ser promovidas (“business angel”, “leasing”, “factoring” e microcrédito de entidades não bancárias)? Como ajudar os empresários a obter financiamento externo?

3 ⇒ Que factores entram mais o crescimento [(falta de) reconhecimento mútuo e disposições da UE ou a sua (não) aplicação a nível nacional, disposições fiscais nacionais ou situação dos mercados de trabalho]? Quais as acções mais apropriadas para apoiar o crescimento e a internacionalização (missões comerciais, análises de mercado, aglomerados ou redes, serviços de informação e de consultoria)?

4⇒ *Para garantir uma empresa com bons resultados, que formações e apoios devem ser prestados às empresas em fase de arranque (formação de base – obrigatória ou facultativa –, incubadoras, tutoria) e em desenvolvimento (redes, aglomerados, cursos, tutoria, formação à distância, por exemplo formação por via electrónica)? São necessários serviços adaptados às necessidades dos grupos específicos (mulheres, minorias étnicas, desempregados ou pessoas desfavorecidas) ou das empresas (actividades com base no conhecimento)? A qualidade da distribuição dos serviços de apoio deve ser melhorada (recorrendo a ICT, a normas profissionais)?*

5⇒ *Os obstáculos e os incentivos ao desenvolvimento e ao crescimento das empresas na União Europeia são análogos para os empresários dos países candidatos ou o futuro alargamento requer medidas específicas para os países candidatos?*

ii. *Pesar os riscos e as recompensas do espírito empresarial*

A assunção de riscos deveria ser recompensada e não punida. Os regimes fiscais e de segurança social devem ser revistos à luz dos seus efeitos sobre a disponibilidade dos empresários para assumir os riscos ligados à criação ou à expansão de uma empresa. A compra de uma empresa existente deve ser encorajada e o potencial de espírito empresarial dentro da empresa deve ser mais explorado. Para reduzir os efeitos negativos da falência, convém prever medidas adequadas, tais como a liquidação acelerada do passivo, a conservação de certos activos ou a reabilitação dos empresários mal sucedidos.

6⇒ *Que podem os Estados-Membros fazer para pesar os riscos e as recompensas num sentido mais propício à promoção do espírito empresarial (reduzir os efeitos negativos do insucesso, aumentar as vantagens sociais dos empresários, reduzir a carga fiscal em termos de gestão ou de taxas)?*

7⇒ *Como incitar os empresários mais promissores a considerar a compra de uma empresa já existente em lugar da criação de uma nova (bases de dados ou bolsas de compradores e de vendedores, formação especial para empresas familiares, para quadros ou trabalhadores em caso de compra da empresa)?*

8⇒ *Como tornar os spin-offs mais atraentes (compra da empresa pelos quadros, divulgação de exemplos, aconselhamento especializado, fiscalidade ou outras disposições para os trabalhadores e seus empregadores aquando do arranque de uma empresa)?*

iii. *Uma sociedade que valoriza o espírito empresarial*

Apesar de muitas pessoas manifestarem uma preferência pela actividade empresarial, muitas não possuem a confiança nem as competências necessárias para concretizar as suas ambições. Os jovens devem ser expostos ao espírito empresarial e receber assistência, assim como os seus formadores, para o desenvolvimento de competências empresariais. Os modelos e as histórias de sucesso reveladas em campanhas poderiam ilustrar os benefícios decorrentes para a sociedade das empresas bem sucedidas. Estas campanhas devem dirigir-se sobretudo aos que podem ter uma influência-chave no apoio aos empresários em potência: escolas, universidades, investidores, colectividades locais, regiões, organizações sectoriais, consultores e meios de comunicação social.

9⇒ *Como pode a educação apoiar o desenvolvimento da sensibilização e das competências necessárias para fazer evoluir a mentalidade e a cultura empresariais (ensino do espírito empresarial na escola, testemunhos de empresários nas escolas, estágios com empresários*

experimentados, extensão da formação para o espírito empresarial às universidades, mais programas de MBA, adequação entre a formação para o espírito empresarial e os programas públicos de investigação)?

10⇒ Que podem fazer as organizações sectoriais, os meios de comunicação social e as entidades públicas para promover o espírito empresarial (modelos a seguir, campanhas na comunicação social, dias de portas abertas nas empresas, atribuição de prémios aos empresários) e a que nível (europeu, nacional, regional ou local)?